BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang.

   Berdasarkan hasil dari jawaban responden, proses promosi jabatan dinilai telah dilaksanakan secara adil dan objektif, tanpa adanya diskriminasi, sehingga memberikan kesempatan yang setara bagi seluruh karyawan. Temuan ini memberikan arti bahwa semakin baik sistem dan pelaksanaan promosi jabatan yang diterapkan oleh instansi, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan yang dihasilkan, baik dari aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, maupun tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas.

2. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang.

   Berdasarkan hasil dari jawaban responden, pembagian insentif dinilai telah dilakukan secara adil dan merata kepada seluruh karyawan, sehingga mencerminkan perlakuan yang setara dalam pemberian penghargaan. Hal ini memberikan arti bahwa semakin tinggi dan proporsional insentif yang diterima karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan, baik dalam aspek hasil kerja, kuantitas

hasil kerja, ketepatan waktu/efisiensi, efektivitas, komitmen, maupun tanggung jawab kerja.

3. Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang.

   Berdasarkan hasil dari jawaban responden, Reward dinilai telah dilakukan secara adil dan baik karena atasan dinilai telah memberikan apresiasi berupa pujian atas penyelesaian pekerjaan dengan baik, sehingga mendorong motivasi dan kinerja karyawan. hal ini memberikan arti bahwa semakin baik dan tepat sistem pemberian reward yang diterapkan oleh instansi, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan yang dihasilkan, baik dari aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, kedisiplinan, maupun tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas. Pemberian reward yang objektif dan berkelanjutan memperkuat motivasi kerja karyawan serta mendorong terbentuknya perilaku kerja positif yang berorientasi pada pencapaian kinerja optimal.

4. Promosi jabatan, insentif dan reward secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang.

   Berdasarkan hasil dari jawaban responden, promosi jabatan, insentif, dan reward yang diberikan telah berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai, yang tercermin dari kualitas pekerjaan yang sesuai standar, kemampuan memenuhi target, ketepatan waktu penyelesaian, kepatuhan terhadap prosedur, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan

tugas yang diberikan.Hal ini menunjukkan bahwa ketiga faktor ini berperan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil analisis regresi berganda juga menunjukkan nilai *R Square* (R^2) terbilang cukup tinggi. Nilai tersebut memberikan makna bahwa kontribusi pengaruh variabel promosi jabatan, insentif, dan *reward* terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang tergolong kuat. Besarnya nilai R^2 menandakan bahwa perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan sebagian besar dapat dijelaskan melalui variasi ketiga variabel bebas tersebut. Hubungan kausal ini menunjukkan bahwa ketika promosi jabatan yang adil, jumlah insentif mencukupi, serta *reward* terkendali, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan yang nyata.

5.2 Saran

1. Saran bagi Pimpinan

   a. Saran Terkait Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan

      Pimpinan disarankan untuk membangun dan menerapkan sistem promosi jabatan yang objektif, transparan, dan berbasis kinerja serta kompetensi, sehingga promosi tidak hanya dipandang sebagai kenaikan jabatan struktural, tetapi sebagai instrumen pengembangan karier yang mampu mendorong peningkatan motivasi, profesionalisme, dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

   b. Saran Terkait Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

      Pimpinan disarankan untuk menyusun kebijakan pemberian insentif yang adil, proporsional, dan berbasis capaian kinerja, sehingga insentif

tidak hanya berfungsi sebagai tambahan kompensasi, tetapi juga sebagai alat motivasi kerja yang mampu meningkatkan produktivitas, kedisiplinan, serta kualitas pelayanan publik.

c. Saran Terkait Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan

Pimpinan disarankan untuk mengembangkan sistem *reward* yang terstruktur, konsisten, dan berbasis prestasi kerja, baik dalam bentuk penghargaan finansial maupun non-finansial, agar karyawan merasa dihargai atas kontribusinya, memiliki kepuasan kerja yang tinggi, serta terdorong untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

d. Saran Terkait Pengaruh Promosi Jabatan, Insentif dan *Reward* terhadap Kinerja Karyawan

Pimpinan disarankan untuk mengintegrasikan ketiga kebijakan tersebut (promosi jabatan, insentif, dan *reward*) dalam satu sistem manajemen sumber daya manusia yang terpadu, sehingga promosi jabatan, insentif, dan *reward* tidak berjalan secara parsial, tetapi saling mendukung dalam membentuk sistem motivasi kerja yang komprehensif dan berorientasi pada peningkatan kinerja karyawan secara menyeluruh.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya yang melakukan penelitian dengan tema yang sama yaitu terkait kinerja karyawan, maka disarankan untuk mengkaji variabel-variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, namun belum diteliti dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, budaya organisasi,

lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, beban kerja, pelatihan dan pengembangan, serta komunikasi organisasi, sehingga diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, khususnya dalam konteks organisasi sektor publik.